



Formation professionnelle : les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation au 1er janvier 2015

16/12/2013 Dialogue et relations sociales - GRH et formation

Par Aude Courmont - Liaisons Sociales Quotidien

PARIS, 16 décembre 2013 - **À compter du 1er janvier 2015, chaque personne disposera d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, selon des modalités détaillées dans le** projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle **du 14 décembre.**

Dans le titre III du projet, les partenaires sociaux fournissent le mode d'emploi du CPF, qui remplacera le droit individuel à la formation (DIF), qui n'a pas fait ses preuves. Ce compte sera attaché à la personne (salarié, apprenti, titulaire d'un contrat de professionnalisation et demandeur d'emploi indemnisé ou non) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, de sorte que le salarié qui change d'emploi ou qui alterne emploi et chômage conserve son droit à la formation.

Créé par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, le compte a fait l'objet d'échanges au sein du groupe quadripartite qui s'est réuni parallèlement à la négociation. Ce groupe rendra le 19 décembre ses conclusions sur le CPF et le conseil en évolution professionnelle, qui permettront d'élaborer le cahier des charges de chacun de ces dispositifs.

Alimentation du compte…

Le CPF, qui pourra être ouvert à partir de l'âge de 16 ans, sera alimenté dès lors que son titulaire aura le statut de salarié. Ce compte comptabilisé en heures ne pourra excéder un plafond de 150 heures de formation en neuf ans : 20 heures par an pour un salarié à temps plein pendant les six premières années, dix heures pendant les trois années suivantes. Le solde d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, au 1er janvier 2015, par le salarié sera transféré sur le CPF. Chaque personne aura connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte via un service dématérialisé. Ces informations seront validées par le financeur à chaque utilisation.

… pouvant faire l'objet d'un abondement

Le CPF pourra être abondé au moment de son utilisation si son titulaire ne dispose pas d'un nombre suffisant d'heures pour sa formation. Les 150 heures pourront ainsi être complétées :

– par l'employeur, lorsque la personne est salariée. Dans ce cas, un accord d'entreprise (celui de GPEC, pour les entreprises de 300 salariés et plus) pourra préciser les modalités d'abondement ainsi que les conditions de mobilisation des heures créditées sur un compte épargne temps ;

– par le titulaire du compte lui-même, notamment via le compte personnel de prévention de la pénibilité que le projet de loi « retraite » entend créer ;

– par les branches professionnelles (par exemple, au moyen des périodes de professionnalisation), ou, à défaut, par un accord conclu au niveau d'un Opca interprofessionnel ;

– par Pôle emploi (via, par exemple, le dispositif formation du contrat de sécurisation professionnelle) pour les chômeurs ;

– par les conseils régionaux et l'État ;

– la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) pour un retour à l'emploi après un congé parental, le conseil d'administration de la Caisse devant aussi ouvrir une réflexion sur ce sujet ;

– par l'Agefiph pour les individus en situation de handicap, le conseil d'administration de l'Association devant ouvrir une réflexion sur cette possibilité. L'abondement effectué par l'employeur pour une personne handicapée bénéficiaire de l'obligation de l'emploi pourra être soit déduite de la contribution due à l'Agefiph pour les établissements qui y sont assujettis, dans la limite de 20 %, soit valorisé au titre d'un accord agréé si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche est couvert par un tel accord.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CEP sont obligatoirement des « formations qualifiantes », c'est-à-dire correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Par « formation qualifiante », il faut entendre, précise le projet d'accord, celle conduisant à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI), à une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle, ou encore au socle de connaissances et de compétences minimales (par exemple, la maîtrise de la langue française).

La CPNE de branche (ou, à défaut, les commissions paritaires nationales d'application de l'accord de chaque Opca interprofessionnel), le futur comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFPE) ou les futurs comités paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) choisiront, parmi les quatre types de formation décrite ci-dessus, celles éligibles au compte personnel de formation. Ce dernier pourra également être utilisé pour compléter une formation déjà partiellement acquise, notamment dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Modalités d'utilisation du CPF

La mobilisation du CPF relèvera de l'initiative du salarié. Le compte ne pourra ni être débité sans l'accord exprès de son titulaire ni diminué du fait d'un changement d'employeur ou de situation. Seule exception : les heures acquises au titre de l'exécution d'un contrat de travail qui a donné lieu à un licenciement pour faute lourde sont retirées du compte.

Le salarié peut mobiliser son CPF hors temps de travail sans, à la différence du DIF, autorisation de l'employeur (aucune allocation ne sera due par l'employeur). En revanche, s'il souhaite réaliser sa formation sur son temps de travail, il doit formuler une demande à son employeur au minimum : 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois, 120 jours si elle dure au moins six mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois vaudra acceptation de la demande.

L'utilisation du CPF sur le temps de travail sera, toutefois, de droit dans les cas suivants :

– lorsque le salarié employé par une entreprise de plus de 50 salariés n’aura pas suivi de formation, de VAE ou d’entretien au cours des six dernières années, ce qui lui donnera droit à un « abondement correctif » de 100 heures sur son compte ;

– pour acquérir le socle de compétences précité ;

– pour une action de formation prévue dans le cadre d’un accord d’entreprise ou d’un accord de branche.

Le demandeur d’emploi peut également mobiliser son compte sans demander l’accord auprès de Pôle emploi lorsqu’il bénéficie du nombre d’heures suffisant sur son compte. Pour conforter son projet professionnel, il pourra bénéficier du futur conseil en évolution professionnelle.

Financement du compte

Les actions mises en œuvre au titre du compte seront financées par :

– l’Opca compétente lorsque la formation est dispensée au titre des listes élaborées par les CPNE (ou à défaut les CPNAA des Opca interprofessionnels) ;

– le FPSPP pour les formations mises en œuvre au titre des listes interprofessionnelles élaborées au niveau régional et national ;

– l’entreprise dans les cas d’abondements prévus par le futur ANI « formation » et lorsque celle-ci choisit d’assumer le financement du compte personnel de formation en application d’un accord d’entreprise ou de branche.